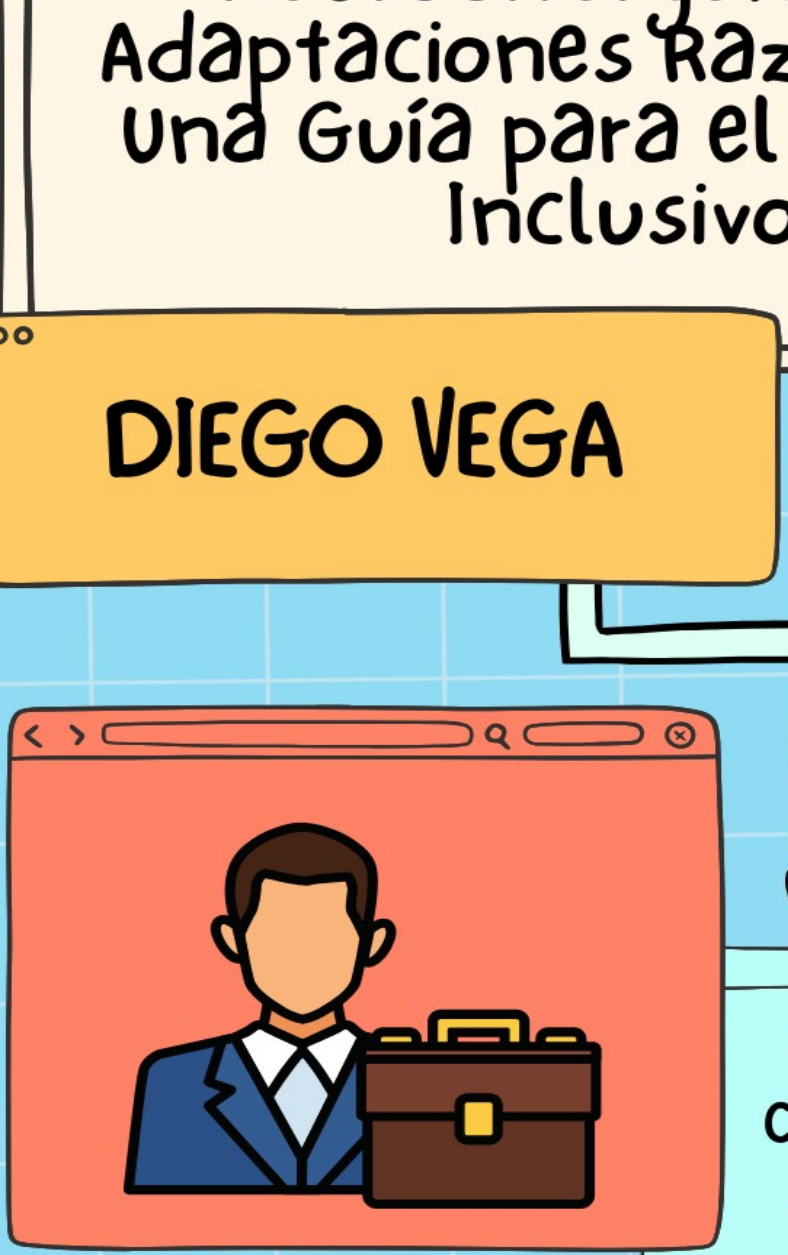
Manual de Neurodivergencias y Adaptaciones Razonables: Una Guía para el trabajo Inclusivo

DIEGO VEGA



Folder

e-mail

ENFOQUE EN CONDICIONES:

-AUTISMO

-DEFICIT ATENCIONAL E HIPERACTIVIDAD

Introducción

Neurodivergencias y Trabajo: Una nueva mirada

Vivimos en un mundo naturalmente diverso. Las diferencias que observamos entre las personas —en su forma de pensar, de sentir, de comunicarse o de organizar sus tareas— no son fallas ni errores: son parte de la riqueza humana. El concepto de *neurodivergencia* celebra esa diversidad del cerebro, reconociendo que no existe una única forma "correcta" de procesar información, relacionarse o desarrollarse profesionalmente.

En los últimos años, los avances en neurociencia y el fortalecimiento del movimiento por la neurodiversidad han transformado la manera en que comprendemos condiciones como el autismo, el TDAH, la dislexia, la dispraxia, entre otras. Hoy sabemos que estas características no deben ser vistas solo como "trastornos" que requieren ser corregidos, sino como diferencias neurológicas que deben ser respetadas, valoradas y apoyadas, también en el mundo del trabajo.

Esta guía nace como una continuación natural de mi primer libro, *Más allá del diagnóstico: un viaje de autodescubrimiento, neurodivergencias y activismo*, donde compartí en primera persona los desafíos que enfrentamos las personas neurodivergentes en distintos espacios sociales. En aquel recorrido quedó clara la necesidad urgente de generar herramientas prácticas que también acompañen los procesos laborales de forma respetuosa e inclusiva.

El trabajo —en todas sus formas— es una dimensión central de la vida adulta. Es allí donde muchas personas neurodivergentes enfrentan barreras invisibles, pero también despliegan habilidades únicas. Para garantizar el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional en igualdad de condiciones, es imprescindible que los lugares de trabajo implementen lo que la normativa y los derechos humanos indican: **ajustes razonables**.

Este manual tiene un propósito claro: ser una guía práctica para empleadores, equipos de recursos humanos, sindicatos, organizaciones y cualquier persona interesada en comprender qué significa ser neurodivergente y cómo construir entornos laborales accesibles e inclusivos. No se trata solo de teoría: encontrarás ejemplos reales, estrategias concretas, recursos adaptables a distintos rubros y reflexiones útiles para aplicar cada concepto.

Todos los contenidos están respaldados por estudios científicos actuales y presentados según las normas de citación académica (APA, 7ª edición).

Queremos invitarte a repensar el mundo laboral como un espacio donde todas las personas —con sus formas particulares de ser, pensar y producir— puedan desarrollarse con dignidad y respeto.

Porque la diversidad no es un obstáculo que gestionar: es una realidad que nos enriquece a todas las personas.

Bienvenidos.

Nota sobre el lenguaje utilizado

En este manual optamos por expresiones como "personas dentro de la condición de autismo" o "condición de déficit atencional e hiperactividad", entre otras similares, en lugar de términos tradicionales como "persona con autismo" o "persona con TDAH".

Esta elección busca respetar la identidad y la manera en que muchas personas neurodivergentes eligen autodefinirse, priorizando una visión de la neurodiversidad como parte inherente del ser, y no como una carga o patología externa.

Entendemos que el lenguaje construye realidades. Por eso, cada palabra utilizada en este material intenta fomentar una comunicación más respetuosa, consciente y alineada con los principios de la neurodiversidad.

Capítulo 1

¿Qué es la Neurodivergencia?

La neurodivergencia es un concepto que surgió dentro del movimiento por los derechos de las personas autistas en la década de 1990. Fue acuñado por la socióloga australiana Judy Singer, quien propuso que las diferencias neurológicas —como el autismo, la dislexia, el TDAH, la dispraxia, entre otras— no deberían ser vistas como desviaciones patológicas, sino como expresiones naturales de la variabilidad humana (Singer, 1999).

Desde esta perspectiva, ser neurodivergente implica que el funcionamiento neurológico de una persona difiere de lo que la sociedad considera “típico”, pero no significa que esa persona esté “enferma” o “rota”. Es simplemente una forma diferente de percibir el entorno, organizar ideas, procesar información, resolver problemas o comunicarse con otras personas.

La **neurodiversidad**, por su parte, es el concepto que engloba la existencia de múltiples formas de funcionamiento neurológico dentro de la especie humana. En palabras de Diego Vega (2025), “la neurodiversidad no es un problema a corregir ni una tragedia a evitar: es una realidad viva, necesaria y enriquecedora, parte esencial de la humanidad misma” (*Más allá del diagnóstico*, p. 22).

1.1. Neurodivergencia: una breve aproximación científica

La investigación en neurociencias ha corroborado que existen múltiples patrones de conectividad cerebral y que no hay un único "cerebro normal". Estudios de neuroimagen, por ejemplo, han mostrado que personas autistas presentan diferencias significativas en la densidad de sinapsis y en los patrones de activación de regiones como la amígdala y la corteza prefrontal (Ecker et al., 2015).

Así, cuando hablamos de neurodivergencia, nos apoyamos no solo en una perspectiva social o de derechos humanos, sino también en evidencias científicas que reconocen la pluralidad de desarrollos neurológicos posibles.

Entre las principales condiciones consideradas dentro de la neurodivergencia encontramos:

- Trastorno del Espectro Autista (TEA)
- Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH)
- Dislexia y otras diferencias de aprendizaje
- Dispraxia
- Síndrome de Tourette
- Altas capacidades intelectuales, entre otras

Cada una de estas condiciones presenta desafíos específicos, pero también fortalezas particulares que muchas veces no son visibilizadas ni aprovechadas en entornos laborales tradicionales.

1.2. Neurodivergencia en la vida laboral

Ser neurodivergente no significa vivir con dificultades en el vacío. Implica habitar un mundo del trabajo que, con frecuencia, no reconoce ni respeta esas diferencias.

Por ejemplo:

- Una persona autista puede sobresaturarse ante estímulos sensoriales presentes en una oficina: luces intensas, ruidos constantes, o interrupciones frecuentes.
- Un empleado con TDAH puede tener dificultad para concentrarse en tareas repetitivas o en reuniones extensas, pero destacar en la resolución creativa de problemas o en situaciones dinámicas.
- Una trabajadora con dislexia puede tener errores ortográficos en correos electrónicos, pero demostrar una gran capacidad para identificar patrones, tomar decisiones estratégicas o liderar equipos.

Estos ejemplos muestran por qué es necesario adaptar el entorno laboral —desde la comunicación hasta la estructura de tareas y los procesos de evaluación— en lugar de intentar forzar a las personas neurodivergentes a encajar en moldes inflexibles.

Como sostiene Vega (2025): *"el verdadero desafío no es la neurodivergencia en sí misma, sino las barreras que el entorno impone cuando se niega a reconocer y valorar las diferencias"* (*Más allá del diagnóstico*, p. 36).

Resumen práctico

- La neurodivergencia es una variación natural en la forma de funcionar del cerebro humano.
- No es una patología ni un defecto, sino una expresión legítima de la diversidad.
- Reconocer la neurodiversidad implica aceptar múltiples formas válidas de pensar, trabajar y relacionarse.
- La ciencia respalda la existencia de distintos patrones de funcionamiento cerebral en condiciones como autismo, TDAH, dislexia, entre otras.

Reflexiones para aplicar en el trabajo

- ¿Cómo concibe mi organización la diversidad en el lugar de trabajo? ¿Como una carga o como una oportunidad para innovar?
- ¿Estamos dispuestos a transformar estructuras rígidas para incluir otras formas de trabajar y contribuir?
- ¿Qué pequeños cambios podríamos comenzar a implementar para que las personas neurodivergentes puedan desplegar su potencial en igualdad de condiciones?

Capítulo 2

La Neurodiversidad en el Trabajo: ¿Por qué importa?

El lugar de trabajo es uno de los espacios sociales más importantes en la vida adulta. Es donde se consolidan relaciones, se construyen proyectos y se ejercen derechos. Sin embargo, muchas veces, estos entornos están diseñados bajo la suposición de que todas las personas piensan, comunican, planifican y rinden de la misma forma. La neurodiversidad en el ámbito laboral nos invita a cuestionar esa suposición.

Reconocer la neurodiversidad en el trabajo no significa simplemente "tolerar" a personas con diagnósticos. Implica entender que cada mente funciona de forma única y que esas diferencias pueden —y deben— ser valoradas, aprovechadas y respetadas dentro de los equipos de trabajo.

Según Armstrong (2012), la neurodiversidad nos ayuda a ver condiciones como el autismo, el TDAH o la dislexia no como fallas, sino como formas distintas de procesar el mundo. Esto mismo puede aplicarse al ámbito laboral: no se trata de "corregir" a quien trabaja de forma distinta, sino de generar entornos que permitan a todas las personas desarrollar su potencial.

2.1. ¿Qué pasa cuando no se reconoce la neurodiversidad en el trabajo?

Cuando las organizaciones aplican un modelo único de rendimiento y productividad, muchas personas neurodivergentes se ven forzadas a "camuflarse" o adaptarse a costa de su bienestar. Esto puede generar:

- **Desempeño subestimado:** No por falta de capacidad, sino porque las herramientas o condiciones ofrecidas no se ajustan a sus necesidades cognitivas.
- **Fatiga y burnout:** El esfuerzo constante por encajar o disimular lleva al agotamiento físico y emocional.
- **Falta de oportunidades de crecimiento:** El talento queda invisibilizado cuando no se reconoce el valor de las diferencias.
- **Discriminación estructural:** La falta de apoyos o ajustes razonables se convierte en una forma de exclusión laboral.

Como sostiene Diego Vega (2025), "no es el diagnóstico en sí mismo el que limita, sino el desconocimiento, la falta de apoyos y las barreras invisibles que construye la sociedad" (*Más allá del diagnóstico*, p. 48).

2.2. El impacto positivo de abrazar la neurodiversidad en las organizaciones

Por el contrario, cuando las empresas y oficinas reconocen y promueven entornos neuroinclusivos, ocurren transformaciones significativas:

- **Equipos más creativos y diversos.**
- **Reducción del estrés y aumento del bienestar laboral.**

- **Mayor retención de talentos con perfiles únicos.**
- **Mejor clima laboral, con menos juicios y más colaboración.**

Un entorno que ofrece opciones (flexibilidad en la comunicación, espacios de trabajo tranquilos, claridad en las tareas, tiempos diferenciados) permite que más personas puedan rendir de manera auténtica.

Ejemplo práctico:
Permitir entregas asincrónicas de informes o reuniones sin cámaras puede favorecer la concentración de personas con TDAH, ansiedad social o autismo, y también beneficia a personas que necesitan conciliar con otras responsabilidades.

2.3. Esquema visual sencillo: *Neurodiversidad en el Trabajo*

[Neurodiversidad en el Trabajo]
↓
RECONOCER → RESPETAR → ADAPTAR
↓
✔ Equipos más diversos
✔ Bienestar emocional
✔ Talento visible
✔ Cultura inclusiva

Resumen práctico

- La neurodiversidad en el trabajo reconoce que cada persona tiene una forma única de concentrarse, planificar y comunicar.
- Ignorarla genera barreras invisibles que afectan el desempeño y la salud mental.
- Incluirla fortalece la innovación, la empatía y la justicia organizacional.
- Las adaptaciones razonables son beneficiosas para todo el equipo, no solo para quienes las solicitan.

Reflexiones para aplicar

- ¿Mi entorno de trabajo permite distintas formas de concentrarse, colaborar y comunicarse?
- ¿Qué estructuras o normas podrían estar excluyendo —sin querer— a personas neurodivergentes?
- ¿Qué cambios simples podría impulsar en mi equipo para favorecer el bienestar y la inclusión?

Capítulo 3: ¿Qué son las Adaptaciones Razonables en el Trabajo?

Definición y principio de las adaptaciones razonables

Las **adaptaciones razonables en el ámbito laboral** son modificaciones o ajustes en el entorno de trabajo, en las tareas o en los métodos de supervisión, orientadas a garantizar que las personas con neurodivergencias —como quienes se encuentran dentro del espectro autista o presentan condiciones como el TDAH— puedan desempeñarse en igualdad de condiciones y acceder plenamente a sus derechos laborales.

Estas adaptaciones no son un privilegio, **sino un derecho humano fundamental**. Están respaldadas por normas internacionales y leyes nacionales que exigen que los Estados y empleadores aseguren condiciones de trabajo equitativas y libres de discriminación. Las adaptaciones deben ser proporcionadas por los empleadores, las oficinas de recursos humanos y cualquier responsable de la gestión de personal que interactúe con personas neurodivergentes.

Normativa internacional que respalda las adaptaciones razonables laborales

1. **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) – Naciones Unidas**
   En su Artículo 27, la CDPD establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones. Esto incluye el acceso a ajustes razonables para garantizar que puedan realizar sus tareas laborales y participar del entorno de trabajo sin discriminación.

2. **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)**
   El Artículo 23 garantiza el derecho al trabajo, a condiciones justas y favorables, y a la protección contra el desempleo. Esto implica que ninguna persona puede ser excluida de oportunidades laborales por razones relacionadas con su neurodivergencia, siempre que existan medidas de apoyo razonables.

3. **Observaciones generales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**
   El Comité enfatiza que los ajustes razonables deben ser **individualizados, apropiados y no suponer una carga desproporcionada** para el empleador. La falta de estas adaptaciones puede considerarse una forma de discriminación.

Normativa nacional (Uruguay) que respalda las adaptaciones razonables en el trabajo

1. **Ley N.º 18.651 – Ley General de la Persona con Discapacidad**
   Establece el derecho a un trabajo digno e inclusivo. En su Artículo 11, reafirma la obligación del Estado y los empleadores de promover condiciones laborales equitativas y proporcionar los apoyos necesarios para asegurar la participación plena.

2. **Ley N.º 19.691 – Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad**
   Esta ley establece cuotas obligatorias de inclusión laboral tanto en el sector público como en el privado. También exige a los empleadores ofrecer adaptaciones razonables para facilitar el ingreso, permanencia y desarrollo profesional de personas con discapacidad o neurodivergencias.

3. **Ley N.º 19.529 – Derecho a la Protección de la Salud Mental**
   Reconoce la importancia de crear entornos laborales saludables y respetuosos, y garantiza el derecho de las personas con condiciones relacionadas con la salud mental o neurodivergencias a recibir los apoyos necesarios para un adecuado desempeño laboral.

¿Cómo identificar y aplicar adaptaciones en el entorno laboral?

Las adaptaciones razonables deben surgir de un **diálogo abierto** y de una evaluación individualizada. Algunas recomendaciones clave:

1. **Evaluación del puesto y del trabajador/a**
   Comprender las características del trabajador neurodivergente, sus formas preferidas de comunicación, atención y procesamiento de información. Esta evaluación puede realizarse en conjunto con profesionales como psicólogos laborales, terapeutas ocupacionales o técnicos en inclusión.

2. **Trabajo colaborativo**
   El área de Recursos Humanos debe trabajar junto al trabajador, su equipo y especialistas en inclusión para identificar barreras específicas y diseñar apoyos adecuados.

3. **Flexibilidad y revisión continua**
   Las adaptaciones deben poder ajustarse con el tiempo. Lo que hoy resulta útil, mañana podría necesitar un rediseño. La revisión periódica ayuda a sostener entornos accesibles y funcionales.

Ejemplos de adaptaciones razonables en el trabajo

1. **Adaptaciones en las tareas y métodos de trabajo**
   - Instrucciones por escrito y visuales, además de las verbales.
   - División de tareas complejas en pasos más simples, con tiempos definidos.
   - Supervisión basada en retroalimentación positiva y pautas claras.

2. **Adaptaciones en el ambiente físico**
   - Espacios con baja estimulación sensorial (luces suaves, menos ruido, privacidad).

- Horarios flexibles o teletrabajo parcial, si es compatible con la función.
- Permitir pausas breves para regular la sobrecarga sensorial o emocional.

3. **Adaptaciones en los procesos de evaluación o desempeño**
    - Evaluaciones personalizadas basadas en logros objetivos y habilidades reales.
    - Posibilidad de presentar resultados en diversos formatos (orales, escritos, gráficos).
    - Revisión de métricas de productividad que consideren estilos diversos de trabajo.

Resumen práctico

- Las adaptaciones razonables laborales aseguran que cada persona pueda trabajar de forma justa y efectiva, respetando su forma única de procesar el mundo.
- Ignorar la necesidad de ajustes genera barreras, discriminación y pérdida de talento humano.
- Implementarlas fortalece la inclusión, la productividad y la equidad dentro de las organizaciones.
- El respeto a la neurodiversidad es una inversión ética y estratégica.

Reflexiones para aplicar

- ¿Mi entorno laboral permite diversas formas de trabajar, comunicar y organizarse?
- ¿Qué supuestos tengo sobre la “normalidad” en el trabajo?
- ¿Cómo podría comenzar a reconocer y valorar los talentos únicos de colegas neurodivergentes?

Capítulo 4: Aplicación de Adaptaciones Razonables en el Ámbito Laboral

Introducción

En el entorno laboral, las personas neurodivergentes enfrentan barreras similares a las del sistema educativo, pero con nuevas formas: exigencias de productividad, comunicación informal poco estructurada, reuniones extensas, estímulos sensoriales no regulados y una cultura que a menudo premia la uniformidad en lugar de la diversidad.

Aplicar adaptaciones razonables en este ámbito no solo responde a obligaciones legales, sino también a un principio de justicia y eficacia: cuando las condiciones se ajustan a las necesidades reales de cada persona, aumenta la participación, el compromiso y el bienestar laboral.

Tal como sostengo en *Más allá del diagnóstico* (Vega, 2025), la verdadera inclusión ocurre cuando dejamos de forzar a las personas a encajar en un molde rígido y comenzamos a rediseñar entornos que reconozcan diferentes formas de ser, trabajar y aportar.

Principios clave de adaptación razonable en el empleo

1. **Flexibilidad en formas de trabajo y entrega de tareas**
    - Permitir entregas en formato escrito, visual, grabado o por etapas.
    - Ajustar objetivos y tiempos cuando existan barreras relacionadas al procesamiento de información, atención o autorregulación.
2. **Apoyos organizativos y tecnológicos**
    - Uso de apps de recordatorio, listas de tareas, planificación visual o tableros kanban.
    - Autorizar herramientas como lectores de pantalla, correctores ortográficos avanzados, o software de comunicación alternativa.
3. **Ambientes sensorialmente regulados**
    - Posibilitar el uso de auriculares con cancelación de ruido o luces menos agresivas.
    - Ofrecer, si es viable, un espacio tranquilo para pausas breves o para trabajar concentradamente.
4. **Reuniones accesibles**
    - Compartir agenda previa y resumen posterior por escrito.
    - Habilitar la participación asincrónica o por chat cuando sea necesario.

- Evitar improvisaciones excesivas si hay personas que necesitan previsibilidad.

5. **Comunicación clara y predecible**
    - Explicar tareas con pasos concretos y confirmar comprensión.
    - Fomentar canales escritos como complemento a lo oral.
    - Evitar frases vagas o instrucciones contradictorias.
6. **Espacios de autorregulación**
    - Aceptar pausas breves sin tener que justificarlas verbalmente.
    - Establecer señales o acuerdos previos para retirarse en caso de crisis sensorial o emocional.

Situaciones prácticas y adaptaciones razonables

Situación	**Adaptación razonable sugerida**
Dificultades para concentrarse en espacios abiertos	Posibilidad de teletrabajo parcial, auriculares o espacios más silenciosos
Sobrecarga por tareas múltiples simultáneas	Priorización clara, fragmentación de entregas y tiempo para procesamiento
Reuniones extensas sin pausas	Incluir pausas breves programadas o permitir seguimiento por escrito
Sensibilidad al ruido o luz	Uso de elementos de regulación (gafas, filtros de pantalla, auriculares)
Dificultades con comunicación oral espontánea	Permitir el uso del correo o mensajería para responder instrucciones complejas

Estrategias ante situaciones de crisis

1. Reconociendo señales de sobrecarga

En el contexto laboral, una persona neurodivergente puede presentar:

- Movimientos repetitivos (autoregulación).
- Retiro abrupto o necesidad de aislamiento.
- Irritabilidad o cierre comunicacional.
- Malestar físico ante estímulos (luces, olores, voces múltiples).

2. Protocolo básico de acompañamiento

PASO 1: Conservar la calma.
PASO 2: Retirar estímulos si es posible.
PASO 3: Validar la emoción con frases claras:
"Estoy aquí, si necesitas algo",
"¿Querés un momento a solas o que alguien te acompañe?"
PASO 4: No exigir explicaciones inmediatas.
PASO 5: Respetar el tiempo de reintegración.

Importante: Un episodio de crisis no debe ser interpretado como falta de profesionalismo, sino como una manifestación del entorno no adaptado.

Coordinación con recursos humanos y equipos de apoyo

✅ Se recomienda crear un **Plan de Apoyo Individual** (PAI laboral), consensuado entre la persona, su referente de RRHH o supervisor/a, y, si corresponde, su terapeuta o profesional de referencia.

✅ Este plan puede incluir:

- Preferencias sensoriales.
- Señales personales de alerta.
- Estrategias de autorregulación.
- Adaptaciones clave para el desempeño diario.

✅ Es buena práctica realizar revisiones periódicas para ajustar apoyos si cambian las funciones, equipos o condiciones del entorno.

Reflexión final del capítulo

Implementar adaptaciones razonables en el trabajo no es una carga para la empresa, sino una inversión en diversidad, salud y productividad. Las personas neurodivergentes, cuando se sienten seguras y comprendidas, pueden aportar creatividad, precisión, pensamiento lateral y compromiso.

El desafío está en pasar del discurso a la acción concreta, reconociendo que cada ser humano trabaja mejor cuando el entorno no lo limita, sino que lo potencia.

🧠 Esquema resumen: Adaptaciones Razonables en el Trabajo

¿Qué son?
🔷 Ajustes para remover barreras laborales.
🔷 Derecho reconocido por la CDPD.
🔷 Su omisión puede constituir discriminación.

Principios clave

- Flexibilidad de tareas
- Apoyos organizativos
- Regulación sensorial
- Pausas estructuradas
- Comunicación clara
- Tecnologías de apoyo
- Evaluación personalizada

Ejemplos prácticos

Situación	Adaptación sugerida
Hipersensibilidad sensorial	Zonas tranquilas / teletrabajo parcial
Dificultad con cambios repentinos	Aviso anticipado / instrucción por escrito
Necesidad de pausa	Permiso para regularse sin sanción

La inclusión laboral real no es caridad: es justicia y eficiencia combinadas.

📝 Capítulo 5: Estrategias de intervención específicas para personas neurodivergentes (condición del espectro autista y TDAH) en el ámbito laboral

5.1 Introducción

Cada trabajador es único, y esta premisa se vuelve especialmente significativa al hablar de neurodivergencias. En este capítulo se presentan estrategias prácticas basadas en evidencia para promover la inclusión laboral efectiva de personas dentro de la **condición del espectro autista** y del **trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH)**.
Siguiendo los principios de la neurodiversidad, el objetivo no es "normalizar" comportamientos, sino **adaptar los entornos de trabajo** para que cada persona pueda desarrollarse respetando su singularidad.

5.2 Estrategias para personas dentro de la condición del espectro autista

🔷 **Anticipación de cambios**
Brindar información previa sobre reuniones, cambios de tareas o turnos reduce la ansiedad (Howlin, 2005).
Ejemplo: Avisar con antelación sobre cambios de cronograma, traslados de oficina o nuevas tareas.

🔷 **Estructuración del entorno**
Espacios laborales organizados y predecibles promueven seguridad (Grandin, 2006).
Ejemplo: Definir claramente zonas de trabajo, descanso y archivos, y mantener rutinas laborales estables.

🔷 **Apoyos visuales**
Uso de calendarios visuales, diagramas de flujo o tableros de tareas (Wong et al., 2015).
Ejemplo: Cronograma visual semanal accesible desde el escritorio o dispositivo móvil.

🔷 **Comunicación clara y concreta**
Evitar ambigüedades o sarcasmos. Usar lenguaje directo (Happé, 1995).
Ejemplo: En vez de decir "¡Este informe vuela!", decir "Este informe debe entregarse antes del viernes a las 12".

🔷 **Espacios de regulación emocional**
Facilitar pausas sensoriales o acceso a un entorno tranquilo si la persona lo necesita.
Ejemplo: Permitir auriculares con cancelación de ruido o una sala silenciosa para pausas.

5.3 Estrategias para personas con TDAH

🔷 **Fragmentación de tareas**
Dividir tareas complejas en subtareas claras y con plazos intermedios (Barkley, 2015).
Ejemplo: En vez de solicitar un informe de 30 páginas, establecer hitos semanales.

🔷 **Refuerzos positivos inmediatos**
Reconocer avances y logros a corto plazo (DuPaul & Stoner, 2014).
Ejemplo: Dar retroalimentación positiva al finalizar entregables parciales o cumplir tiempos.

◈ **Flexibilidad en movimiento y postura**
Permitir alternancia entre estar sentado, de pie o caminar (Miranda, 2010).
Ejemplo: Uso de escritorios regulables o pausas activas breves sin penalización.

◈ **Apoyos de organización externa**
Checklists, alarmas, herramientas digitales de planificación (Langberg et al., 2011).
Ejemplo: Recordatorios automáticos por calendario y tableros colaborativos como Trello o Notion.

◈ **Reducción de estímulos distractores**
Ajustar ubicación del puesto de trabajo o disminuir ruidos visuales/auditivos (DuPaul & Weyandt, 2006).
Ejemplo: Asignar un lugar tranquilo, con menor tránsito de personas o cerca de una ventana cerrada.

5.4 Estrategias comunes a ambas condiciones

◈ **Validación emocional**
Reconocer emociones y responder sin juicios (Siegel, 2012).
Ejemplo: "Entiendo que te resulte difícil este cambio, podemos conversarlo y ver opciones".

◈ **Adaptaciones razonables individualizadas**
Los apoyos deben ser acordados con la persona neurodivergente, basados en sus necesidades reales (CDPD, art. 2 y 27).
Ejemplo: Horarios flexibles, modalidad híbrida, ajustes en la forma de evaluar el desempeño.

◈ **Trabajo colaborativo con equipos y referentes de apoyo**
Coordinación con Recursos Humanos, salud ocupacional o equipos de inclusión.
Ejemplo: Reuniones periódicas de seguimiento para ajustar las estrategias.

📱 **Herramientas Tecnológicas para Apoyo Laboral de Personas Neurodivergentes**

1. **Organización y gestión del tiempo**
    - **Todoist:** Para gestión de tareas, prioridades y recordatorios (Android, iOS, Web).
    - **Time Timer:** Temporizador visual que ayuda a visualizar el tiempo disponible.
    - **Google Keep / Notion / Trello:** Notas rápidas, listas de tareas compartidas y tableros de seguimiento.
2. **Comunicación aumentativa y alternativa (si aplica)**
    - **LetMeTalk** o **Proloquo2Go** pueden ser útiles para personas no verbales o que requieren comunicación multimodal en tareas puntuales.
3. **Apoyo emocional y sensorial**

- **Calm / Headspace:** Meditación guiada y respiración consciente.
- **Sensory App House:** Herramientas sensoriales interactivas para regularse durante la jornada laboral.

📌 *Nota:* La implementación de apps debe ser voluntaria, consensuada, y enmarcada en el respeto a la privacidad y autonomía de la persona trabajadora.

🗄 **Referencias complementarias**

- UNESCO (2021). *Guía de Recursos Tecnológicos para la Inclusión Educativa*.
- Autistic Self Advocacy Network (2020). *Recommendations on the Use of Assistive Technology for Autistic Individuals*.
- ONU (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)*.
- Vega, D. (2025). *Más allá del diagnóstico: un viaje de autodescubrimiento, neurodivergencias y activismo*.

5.5 Reflexión final

La inclusión laboral genuina **no implica forzar a una persona neurodivergente a encajar** en entornos estandarizados, sino **transformar esos entornos** para reconocer y acoger la diversidad como un valor organizacional.

> "La adaptación no es un favor: es un acto de justicia"
> *(Vega, 2025)*

📚 Capítulo 6

Comunicación y Apoyos Visuales: Herramientas Clave para la Inclusión Laboral

1. La importancia de una comunicación efectiva en el trabajo

En los espacios laborales, la comunicación efectiva es esencial para garantizar la inclusión y participación plena de las personas neurodivergentes. No se trata solo de transmitir órdenes o procedimientos, sino de asegurar que la información sea **accesible, comprensible y funcional** para todas las personas.

La **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006)** establece que la comunicación debe ser accesible, adaptándose a las formas preferidas de expresión de cada individuo. Esto incluye el uso de **medios aumentativos y alternativos**, como apoyos visuales, instrucciones simplificadas o pictogramas, especialmente útiles para personas autistas o con TDAH.

---

2. ¿Qué son los pictogramas y por qué usarlos en el trabajo?

Los pictogramas son **representaciones visuales simples** de conceptos, acciones o instrucciones. En entornos laborales, pueden ser usados para facilitar la comprensión de procedimientos, tareas, normas de seguridad, rutas internas o recordatorios.

Beneficios en el ámbito laboral:

- ✅ **Reducen la sobrecarga cognitiva**: Al presentar información visualmente, se evita el exceso de instrucciones verbales o escritas.
- ✅ **Favorecen la autonomía**: Las personas pueden comprender y ejecutar tareas sin depender constantemente de supervisión.
- ✅ **Refuerzan rutinas y tareas**: Son útiles en procesos repetitivos o de múltiples pasos.
- ✅ **Previenen errores**: Al visualizar claramente lo que se espera, se minimizan malentendidos.

Ejemplo: Un pictograma puede indicar cómo utilizar correctamente una herramienta, los pasos para registrar asistencia o los elementos de protección personal requeridos en una zona.

---

3. Herramientas para crear pictogramas y materiales visuales

Las siguientes plataformas pueden ayudarte a crear apoyos visuales personalizados para tu lugar de trabajo:

- **Canva** – Para diseñar cartelería y pictogramas informativos fácilmente.
- **Creately** – Útil para diagramar procesos laborales con íconos visuales.
- **Venngage** – Ideal para presentaciones visuales o infografías laborales.
- **PictoFacile** – Convierte textos en pictogramas de forma rápida.
- **ARASAAC** – Biblioteca especializada en pictogramas para la comunicación accesible.

---

4. Comunicación Aumentativa y Alternativa en entornos laborales

La **Comunicación Aumentativa y Alternativa (CAA)** en el trabajo puede adoptar formas como:

- **Aumentativa**: Complementa la comunicación verbal. Ejemplos: Instrucciones escritas acompañadas de imágenes, uso de colores o íconos para identificar zonas o prioridades.
- **Alternativa**: Sustituye completamente la comunicación verbal. Ejemplos: Tableros de comunicación para trabajadores no verbales, o el uso de tablets con aplicaciones de CAA.

Estos apoyos no solo benefician a personas con dificultades comunicativas, sino que también mejoran la comprensión general en equipos diversos.

---

5. Aplicaciones prácticas en el entorno laboral

Estrategias de inclusión visual en oficinas, talleres, industrias y otros espacios:

- 🧭 **Señalización accesible**: Uso de pictogramas para indicar áreas, salidas, baños, espacios de descanso, etc.
- 📋 **Protocolos visuales**: Guías paso a paso con imágenes sobre cómo operar máquinas, usar software o completar formularios.
- 📅 **Agendas visuales**: Calendarios y rutinas laborales con apoyos visuales que anticipan las tareas del día o de la semana.
- 🔄 **Tableros de tareas**: Paneles donde se asignan tareas con pictogramas o códigos de colores.
- 💬 **Herramientas de comunicación**: Dispositivos o tarjetas para expresar necesidades (pausa, ayuda, malestar, etc.).

---

6. Normativa que respalda el uso de apoyos visuales en el trabajo

Normativa internacional:

- **CDPD (2006)** – Art. 27 sobre trabajo y empleo, garantiza el acceso al trabajo y ajustes razonables, incluyendo medios de comunicación accesibles.

Normativa nacional (Uruguay):

- **Ley N.º 19.691** – Establece la obligación de realizar ajustes razonables en el ámbito laboral para personas con discapacidad.
- **Decreto 73/019** – Reglamenta la Ley 19.691 y menciona expresamente la importancia de los ajustes comunicacionales.
- **Ley N.º 18.651** – Reconoce el derecho a contar con entornos accesibles y adaptaciones personalizadas.

💞 Reflexión final del capítulo

En el mundo laboral, la accesibilidad comunicacional es un componente esencial de la inclusión real. **Implementar apoyos visuales y estrategias de comunicación adaptadas no es un acto de buena voluntad, sino una obligación ética y legal.**

Estos recursos permiten que las personas neurodivergentes trabajen con mayor autonomía, seguridad y bienestar. Pero también aportan claridad, eficiencia y orden a todo el equipo de trabajo. Fomentar espacios accesibles beneficia a todos, sin excepción.

📝 Capítulo 7 (versión laboral)
Estrategias de Regulación Emocional y Sensorial en el Entorno Laboral

Introducción

En el mundo laboral, las personas dentro de la condición del espectro autista y de la condición de déficit atencional e hiperactividad (TDAH) pueden experimentar desafíos particulares relacionados con la regulación emocional y sensorial. Estas no son deficiencias, sino formas diferentes de percibir y procesar el entorno. Comprender estas particularidades permite construir espacios de trabajo inclusivos, donde todas las personas puedan desempeñarse de forma efectiva y segura.

La regulación emocional y sensorial es una condición previa para la productividad, la interacción laboral saludable y la permanencia en el empleo. No se trata de un privilegio, sino de una **necesidad laboral legítima**.

¿Qué es la regulación emocional y sensorial en el trabajo?

- **Regulación emocional**: Es la capacidad de identificar, gestionar y responder de manera saludable a emociones propias en contextos exigentes como reuniones, plazos o conflictos.
- **Regulación sensorial**: Se refiere a cómo una persona responde a estímulos del entorno (luces, ruidos, texturas, olores, temperatura). Una oficina con sobrecarga sensorial puede afectar el bienestar y desempeño.

Particularidades sensoriales comunes en el trabajo

- **Hipersensibilidad**: Molestia o distracción intensa ante luces LED, ruidos de impresoras, perfumes fuertes o conversaciones múltiples.
- **Hiposensibilidad**: Necesidad de movimiento o estimulación más fuerte para mantenerse alerta o concentrado.
- **Preferencias específicas**: Personas que se regulan mejor al usar auriculares con música, caminar durante llamadas o usar ropa con ciertas texturas.

🧠 *Estas conductas no son caprichosas ni poco profesionales. Son estrategias de autorregulación válidas y deben ser comprendidas dentro del marco de los ajustes razonables.*

Estrategias prácticas para entornos laborales

1. Espacios de regulación sensorial

- Disponer de una sala o rincón tranquilo donde se pueda tomar una pausa breve sin ser juzgado ni penalizado.

2. Pausas estructuradas

- Permitir pausas cortas a lo largo de la jornada como estrategia de autorregulación. Estas pueden estar pautadas o autogestionadas.

3. Adaptaciones del entorno físico

- Reducir luces fluorescentes directas.
- Permitir el uso de anteojos con filtro de luz, auriculares con cancelación de ruido, o ubicaciones menos ruidosas.
- Ventilar espacios o evitar aromatizadores fuertes.

4. Herramientas sensoriales

- Permitir el uso de objetos de regulación como pelotas antiestrés, bandas elásticas, o asientos ergonómicos.
- Fomentar la movilidad durante la jornada (espacios donde caminar, cambiar de postura o trabajar de pie).

5. Recursos emocionales

- Promover el uso de escalas visuales para expresar estados de ánimo o nivel de energía.
- Incluir talleres de inteligencia emocional o mindfulness accesibles.
- Capacitar al equipo en gestión empática de emociones y diferencias neurodivergentes.

Aplicación práctica en equipos de trabajo

- **Anticipación de cambios**: Informar con tiempo sobre reuniones, traslados de escritorio o cambios en procedimientos.
- **Flexibilidad en la organización del trabajo**: Favorecer modos alternativos de presentación de informes (por escrito, visualmente, por audio).
- **Modelado emocional desde la gestión**: Normalizar que pedir ayuda, regular emociones o tomarse pausas no es debilidad sino salud laboral.

Normativa que respalda estos apoyos

Internacional

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, ONU, 2006)**
  Art. 27 (trabajo y empleo): obliga a los Estados a garantizar condiciones laborales inclusivas, mediante ajustes razonables, para personas con discapacidad.

Nacional (Uruguay)

- **Ley N.º 18.651** (2009): Protección integral de personas con discapacidad, incluyendo en el ámbito laboral.
- **Ley N.º 19.691** (2018): Inclusión laboral obligatoria en el sector público y fomento en el sector privado, incluyendo ajustes razonables.
- **Decreto 73/019**: Reglamenta el cumplimiento de la Ley 19.691, incorporando medidas de accesibilidad y adaptación.

💞 Reflexión final

Las estrategias de regulación emocional y sensorial no solo benefician a las personas neurodivergentes: **mejoran la salud mental, el bienestar y la retención del talento en toda la organización**. Crear entornos laborales comprensivos y flexibles es una inversión en derechos humanos, productividad y convivencia.

La inclusión laboral verdadera se logra no solo contratando, sino **sosteniendo, comprendiendo y adaptando**.

Epílogo

Reflexiones Finales: Hacia un Trabajo Realmente Inclusivo

La construcción de espacios laborales accesibles para personas dentro de la condición del espectro autista y de la condición de déficit atencional e hiperactividad no es un gesto de buena voluntad, ni una concesión opcional: es un **derecho humano** respaldado por la normativa nacional e internacional.
Los **ajustes razonables en el trabajo** no son beneficios especiales ni excepciones: son una **obligación legal, ética y organizacional**. Cada empresa, institución o dependencia pública tiene el deber de garantizar entornos donde las diferencias neurocognitivas no sean motivo de exclusión, sobreexigencia o discriminación.

Este manual busca acercarte, con un lenguaje claro y accesible, a los pilares de la neurodiversidad, las herramientas prácticas de apoyo, y una mirada laboral que integre la ciencia con la dignidad humana. Porque solo a través del conocimiento, el compromiso y la acción consciente podremos desmantelar estructuras laborales capacitistas y construir espacios donde **todas las mentes puedan trabajar en igualdad de condiciones**.

Como escribí en *Más allá del diagnóstico: un viaje de autodescubrimiento, neurodivergencias y activismo*, el verdadero cambio comienza reconociendo a cada persona como **experta de su propia vivencia**, incluso (y sobre todo) en el trabajo. No hay productividad sin bienestar. No hay inclusión real sin adaptaciones reales.

Ojalá este manual sea apenas el inicio de una transformación profunda en cada oficina, taller, comercio o institución, allí donde haya una persona neurodivergente queriendo aportar, crecer y ser valorada.

Gracias por ser parte del cambio.

Diego Vega
Montevideo, 2025.

🗄 Voces y Experiencias: Inclusión en Entornos Laborales en Uruguay

1. Adaptación de las modalidades de evaluación de desempeño

🔷 **Situación:**

Ana, trabajadora neurodivergente dentro de la condición del espectro autista en una organización pública de Montevideo, experimentaba altos niveles de ansiedad frente a evaluaciones de desempeño basadas en informes escritos bajo presión de tiempo.

🔷 **Adaptación aplicada:**

Se acordó realizar las instancias de evaluación mediante entrevistas individuales con su referente técnico, en un entorno tranquilo y previsible.

🔷 **Resultado observado:**

Ana pudo expresar mejor sus logros y dificultades, fortaleciendo su vínculo con el equipo y su permanencia en el puesto.

---

2. Implementación de apoyos visuales en espacios de trabajo

🔷 **Situación:**

En una oficina descentralizada de Canelones, varias personas, entre ellas un trabajador con diagnóstico de TDAH, tenían dificultades para seguir la planificación semanal.

🔷 **Adaptación aplicada:**

Se implementó un tablero visual con la agenda semanal, tareas y objetivos diarios, usando íconos y colores para facilitar la comprensión.

🔷 **Resultado observado:**

Mejoró la organización del equipo, disminuyeron los olvidos y aumentó la eficiencia sin necesidad de control constante.

---

3. Creación de un espacio de regulación sensorial

🔷 **Situación:**

En una institución cultural de Maldonado, trabajadores con perfil sensorial hiperreactivo manifestaban síntomas de sobrecarga tras eventos con altos niveles de estímulo sensorial (ruido, luces intensas).

🔷 **Adaptación aplicada:**

Se habilitó un espacio de descanso sensorial con iluminación tenue, materiales blandos y posibilidad de desconectarse temporalmente.

🔷 **Resultado observado:**

Las personas usuarias del espacio lograron reducir episodios de agotamiento, mejorando su permanencia y bienestar en la jornada laboral.

---

4. Flexibilización de entregas de informes o tareas extensas

🔷 **Situación:**

Martín, trabajador neurodivergente con diagnóstico de TDAH, presentaba dificultades para entregar informes extensos en los plazos estándar.

🔷 **Adaptación aplicada:**

Se acordó presentar los informes en partes o entregas parciales, organizadas con acompañamiento de supervisión.

🔷 **Resultado observado:**

Martín mejoró su planificación, redujo el ausentismo por estrés y aumentó la calidad de sus entregas.

---

5. Uso de apoyos tecnológicos para la organización del trabajo

◈ **Situación:**

Valentina, trabajadora autista, tenía dificultades para tomar notas manualmente durante reuniones, lo que le generaba frustración.

◈ **Adaptación aplicada:**

Se le autorizó a usar una tablet con apps de grabación de voz y toma de notas digitales adaptadas a sus necesidades motoras.

◈ **Resultado observado:**

Valentina participó más activamente en reuniones y mostró mayor autonomía para coordinar tareas en equipo.

---

6. Anticipación de cambios en la rutina laboral

◈ **Situación:**

En una dependencia estatal de Tacuarembó, un funcionario autista sufría crisis de ansiedad ante cambios inesperados como traslados o modificaciones horarias.

◈ **Adaptación aplicada:**

Se implementó un sistema de comunicación anticipada vía correo interno y reuniones de coordinación, con tiempos de preparación individual.

◈ **Resultado observado:**

Disminuyeron los episodios de desregulación emocional y mejoró su rendimiento en tareas no rutinarias.

---

7. Respeto por métodos alternativos de comunicación

◈ **Situación:**

Lucía, trabajadora neurodivergente, prefería utilizar esquemas visuales para exponer sus ideas en presentaciones de equipo, debido a su ansiedad al hablar en público.

◈ **Adaptación aplicada:**

Se aceptaron exposiciones en formato gráfico y de mapas conceptuales como equivalentes a las orales.

◈ **Resultado observado:**

Lucía aumentó su participación, su autoestima laboral y fortaleció el trabajo colaborativo.

---

8. Creación de redes de apoyo entre compañeros/as

◈ **Situación:**

En una unidad de atención nocturna, se detectó que un trabajador con TDAH tenía dificultades para organizar sus materiales y recordar plazos.

◈ **Adaptación aplicada:**

Se promovió un sistema de apoyo entre compañeros voluntarios que lo ayudaban con recordatorios y listas de tareas.

◈ **Resultado observado:**

Se fortaleció el sentido de equipo, y el trabajador mejoró su desempeño sin sentirse infantilizado ni discriminado.

🧳 Inclusión en Actividades Laborales Especiales: Jornadas, Capacitaciones y Eventos

1. Principio fundamental

La participación plena en instancias laborales extracurriculares —como jornadas de capacitación, talleres, retiros, actividades recreativas o eventos institucionales— es parte del derecho a la inclusión laboral y a un entorno accesible, conforme al artículo 27 de la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**.

Las adaptaciones razonables deben aplicarse también a estos espacios, para garantizar que personas neurodivergentes (por ejemplo, dentro del espectro autista o con TDAH) puedan participar en igualdad de condiciones.

---

2. Estrategias de inclusión en actividades fuera del entorno habitual de trabajo

a) Planificación anticipada

- Comunicar con suficiente antelación todos los detalles clave del evento: **fecha, lugar, cronograma, dinámicas previstas**.
- Incluir imágenes o planos del lugar si se trata de un espacio nuevo o complejo.
- En lo posible, ofrecer una **visita previa opcional** o recorrido virtual del espacio.

b) Adaptaciones sensoriales y organizativas

- Prever zonas tranquilas o momentos de descanso sensorial durante la jornada.
- Permitir el uso de apoyos como **auriculares, anteojos oscuros o elementos de regulación sensorial**.
- Designar una persona de referencia que **acompañe y facilite la participación** de quienes lo necesiten.
- Validar **retiros temporales sin penalización** si la actividad genera sobrecarga sensorial o emocional.

c) Flexibilización de la participación

- Reconocer que la participación puede ser parcial o adaptada: permitir que alguien asista solo a determinadas partes del evento.
- Ofrecer alternativas accesibles si algunas actividades grupales o dinámicas no son compatibles con el perfil de la persona.

d) Preparación emocional y comunicacional

- Anticipar mediante materiales accesibles: **cronogramas visuales, explicaciones claras y lenguaje concreto**.

- Ofrecer reuniones preparatorias o individuales para revisar dudas y definir apoyos.

---

3. Ejemplos de buenas prácticas laborales

🔷 En una jornada institucional de una oficina pública, se organizó un espacio de descanso con luz tenue, bebidas frías y sin ruidos, abierto a cualquier trabajador o trabajadora que lo necesitara, especialmente útil para colegas con perfiles sensoriales diversos.

🔷 En una capacitación intensiva de dos días, se permitió a una persona neurodivergente asistir solo a la primera parte de la jornada, sin forzar su permanencia continua, y se le entregó luego el material grabado para revisión.

---

4. Reflexión final

La **inclusión en eventos laborales extracurriculares** fortalece la pertenencia, la confianza y el desarrollo profesional de personas neurodivergentes. La accesibilidad no es solo para el escritorio o el puesto de trabajo: también debe estar en la **capacitación, la recreación y la vida institucional**.

> “Una oficina inclusiva no termina en la jornada de ocho horas: se extiende a cada reunión, a cada actividad compartida, a cada oportunidad de crecer junto a otres.”
> *(Vega, 2025)*

Garantizar el acceso real a estos espacios no es una cortesía: es una obligación ética y legal.

📋 **Resumen visual (checklist previo a una actividad laboral especial)**

- ¿Se anticipó claramente la información del evento a todas las personas participantes?

- ¿Hay previstas zonas tranquilas o pausas sensoriales?

- ¿Existe flexibilidad en los horarios o modalidades de participación?

- ¿El equipo organizador conoce y respeta los apoyos necesarios?

📚 Glosario de Términos Clave

Adaptaciones razonables:
Ajustes o modificaciones necesarios para que una persona neurodivergente acceda en igualdad de condiciones a la educación. Son un derecho garantizado por la normativa nacional e internacional.

Clasificación de las Neurodivergencias:

- **Neurodivergencias Innatas:**
  Diferencias neurológicas presentes desde el nacimiento o que se manifiestan en el desarrollo temprano. Ejemplos: condición del espectro autista, condición de déficit atencional e hiperactividad (TDAH), dislexia, dispraxia, síndrome de Tourette.

- **Neurodivergencias Adquiridas:**
  Diferencias neurológicas que aparecen como consecuencia de eventos vitales o lesiones a lo largo de la vida. Ejemplos: daño cerebral adquirido, trauma psíquico grave, secuelas de accidentes cerebrovasculares, trastornos neurológicos degenerativos.

Comunicación Aumentativa y Alternativa (CAA):
Conjunto de estrategias, herramientas y tecnologías que complementan o sustituyen el lenguaje oral para facilitar la expresión de las personas con dificultades comunicativas.

Condición:
Término utilizado para referirse a características como el autismo o el déficit atencional e hiperactividad, respetando la identidad de las personas y evitando una visión patologizante.

Déficit Atencional e Hiperactividad (TDAH):
Condición neurodivergente caracterizada por dificultades en la regulación de la atención, la impulsividad y/o la hiperactividad, que impacta en la vida académica y social.

Educación Inclusiva:
Modelo educativo que reconoce y valora la diversidad del alumnado, garantizando el acceso, la participación y el aprendizaje efectivo de todos, sin discriminación.

Hipersensibilidad sensorial:
Respuesta intensificada a estímulos sensoriales que suelen ser neutros para la mayoría (luces, sonidos, texturas, etc.), frecuente en personas dentro de la condición del espectro autista.

Hiposensibilidad sensorial:
Necesidad de mayor intensidad de estímulos sensoriales para ser percibidos adecuadamente, también frecuente en algunas neurodivergencias.

Neurociencia:
Disciplina científica que estudia el sistema nervioso, su estructura, su función y su desarrollo.

Neurodivergencia:
Término que describe una diferencia en el funcionamiento neurológico respecto de la mayoría, incluyendo condiciones como autismo, TDAH, dislexia, entre otras.

Neurodiversidad:
Concepto que reconoce la variabilidad neurológica humana como una forma natural de diversidad, al igual que la diversidad cultural o biológica.

Pictogramas:
Representaciones gráficas simples que transmiten significados de palabras, acciones o conceptos, utilizados como apoyo visual en la comunicación y el aprendizaje.

Regulación emocional:
Capacidad para identificar, comprender y gestionar adecuadamente las emociones propias y ajenas.

Regulación sensorial:
Habilidad para gestionar y responder adecuadamente a los estímulos sensoriales del entorno.

📚 Bibliografía

Convenciones y marcos normativos:

- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CDPD). Adoptada por la Asamblea General de la ONU.
  Disponible en: https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf

- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU). *Observación General Nº 1 (2014): El igual reconocimiento como persona ante la ley*.
  Disponible en:
  https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/031/20/PDF/G1403120.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo*.
  Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm

---

Guías y documentos técnicos sobre inclusión educativa y laboral:

- Ministerio de Educación y Formación Profesional (España). (2020). *Guía de orientación para la inclusión del alumnado con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA)*.
  Disponible en: https://www.educacionyfp.gob.es

- Autism Europe. (2019). *Autism and Work: Good practices in employment of persons with autism*.
  Disponible en: https://www.autismeurope.org

- Fundación Diversidad / Fundación ONCE. (2021). *Guía de buenas prácticas para la inclusión de personas con discapacidad en entornos laborales*.
  Disponible en: https://www.fundaciondiversidad.org

Manuales y materiales sobre adaptaciones razonables:

- UNICEF. (2014). *Manual de Educación Inclusiva: Herramientas para la identificación y eliminación de barreras*.
  Disponible en: https://www.unicef.org

- COPIDIS – Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (CABA). *Guía de ajustes razonables en el ámbito educativo y laboral*.
  Disponible en: https://buenosaires.gob.ar/copidis

- Secretaría Nacional de Cuidados (Uruguay). (2019). *Apoyos para la inclusión: Guía de buenas prácticas*.
  Disponible en: https://www.gub.uy/secretaria-nacional-cuidados

---

Publicaciones académicas y artículos especializados:

- Baron-Cohen, S. (2020). *The Pattern Seekers: How Autism Drives Human Invention*. Basic Books.
  [Sobre la creatividad y el pensamiento divergente en personas autistas.]

- Grandin, T. (2013). *The Autistic Brain: Helping Different Kinds of Minds Succeed*. Houghton Mifflin Harcourt.
  [Perspectiva desde la vivencia y propuestas inclusivas en educación y empleo.]

- Armstrong, T. (2012). *Neurodiversity in the Classroom: Strength-Based Strategies to Help Students with Special Needs Succeed in School and Life*. ASCD.

Citas propias y producción original:

- Vega, D. (2025). *Más allá del diagnóstico*.
  Fragmentos originales utilizados en los apartados de reflexión y cierre sobre participación e inclusión.

Anexo: Licencia de uso

Este material se distribuye bajo licencia de uso personal.
Se autoriza su reproducción parcial con fines educativos y siempre citando la fuente original.
Prohibida su venta o reproducción comercial sin autorización previa.